

**Волков Сергій Геннадійович,**

заступник голови Об'єднання профспілок Харківської області

**Завдання профспілок щодо недопущення згортання соціального діалогу  
та колективно-договірного регулювання трудових відносин**

Профспілки у системі соціального діалогу є найбільш представницьким і організованим інститутом громадянського суспільства з розгалуженою вертикальною мережею у галузевому та територіальному розрізі. Це дозволяє профспілкам моніторити ситуацію безпосередньо в трудових колективах, оперативно реагувати на факти дестабілізації трудових відносин, спільно з відділенням НСПП в Харківській області, в рамках укладеної Угоди, сприяти врегулюванню стану соціально-трудових відносин або вже безпосередньо трудового конфлікту. Є позитивний досвід врегулювання конфліктних ситуацій та трудових спорів в АК «Харківобленерго», ДП «Завод ім. Малишева» та ін.

Основні причини конфліктів та напруження в трудових колективах виникають при невиконанні умов колективних договорів – несвоєчасна виплата заробітної плати, запровадження скороченого режиму роботи або взагалі встановлення «різдвяних та інших канікул», відмова від приєднання до галузевих угод. Останнє поширене на комунальних підприємствах житлово-комунального господарства, тому що більшість не входить до організацій роботодавців.

Висока диференціація рівнів доходів, яка до того ж стала можливою «завдяки» заниженій оцінці праці, посилює соціальну напругу в суспільстві, знижує зацікавленість і відповідальність найманих працівників. Це, в кінцевому рахунку, не відповідає довгостроковим інтересам жодного з суб'єктів соціального партнерства.

Роботодавці посиляються на «важке економічне становище», прагнуть зберегти існуючий рівень свого добробуту за рахунок зниження витрат на персонал, ослаблення гарантій працівникам.

Небажання деяких роботодавців через надмірну економію забезпечити нормальні умови праці, посилює ризик зростання виробничого травматизму та збільшення числа випадків професійних захворювань. В результаті працівники передчасно втрачають здатність до праці і втрачають джерела доходу, роботодавці піддаються ризику дефіциту робочої сили і дестабілізації виробництва. Сьогодні дефіцит робітничих кадрів відчуває кожне підприємство та організація виробничого комплексу.

Проблема формування ефективної системи контролю за виконанням прийнятих колективних договорів актуалізується тим, що, як правило, не виконуються або виконуються не повністю саме найбільш значущі, соціально необхідні пункти.

Також почастишали випадки припинення дій зобов'язань щодо виплат стимулюючого характеру, оскільки у колективному договорі визначена норма при наявності фінансових можливостей.

Профспілки наголошують, зміст угод має відповідати, як мінімум, таким основним вимогам:

- рівень соціально-трудової та економічної захищеності працівника повинен перевищувати нормативи, встановлені державними стандартами і трудовим законодавством;

- зміст колективних договорів має сприяти вирішенню основних «класичних» проблем регулювання соціально-трудових відносин (зайнятість, оплата праці, умови і охорона праці, соціальний захист працівників), а також щодо тимчасових або приватних, але не менш гострих проблем, викликаних колізіями на ринку праці (зайнятість молоді, неповна зайнятість і ін.).

- зміст документів має бути особливо конкретним, строго певним щодо фінансового забезпечення та цілеспрямованим на недопущення падіння виробництва, життєвого рівня працівників, порушення соціальної

стабільності, на створення умов для подолання соціальних ризиків і вирішення найважливіших економічних проблем.

- встановлення контролю за їх виконанням.

Соціальний діалог обумовлений життєвою необхідністю і спрямований на забезпечення соціальної справедливості, є показником економічної, соціальної та політичної зрілості суспільства. Сьогодні можна констатувати про його згортання. Підтвердженням цього є робота, а точніше її припинення, головного органу узгодження інтересів держави, бізнесу і трудящих – національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Незважаючи на зростання ВВП 10 кварталів поспіль не відбувається позитивних зрушень щодо показників бідності, в тому числі працюючого населення, обіцяного покращення не спостерігається. Все це створює загрозу соціальній стабільності і посилює конфліктність у суспільстві. Але жодного засідання Ради з цих питань та інших – формування Державного бюджету на наступний рік, встановлення ціни на газ, підняття тарифів на залізничні перевезення – не відбувалося. Рада фактично не працювала, а сьогодні лишилася однієї сторони – роботодавців, які призупинили участь у її роботі.

Основною і найбільш результативною формою діалогу, яка впливає на рівень і якість життя громадян, є укладання угод.

На сьогодні сторони не знаходять спільних точок дотику, Генеральна угода, яка повинна сприяти забезпеченню гідної оплати праці на основі справедливого розподілу її результатів, належній оцінки внеску працівників у загальні результати роботи економіки та формування ВВП країни, досі не укладена.

Це стримує укладання галузевих угод, норми яких є орієнтиром для укладання колективних договорів безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях.

Профспілкова сторона, як учасник соціального діалогу на рівні області, вийшла з пропозицією укладання Територіальної угоди на новий термін. Соціальні партнері – влада та роботодавці підтримали нашу ініціативу і

робота вже почалась. Керівництво Об'єднання профспілок Харківської області звернулося до всіх профспілковців області щодо надання пропозицій до норм та зобов'язань Угоди. Активно відбувається процес децентралізації влади, багато важливих повноважень і коштів передається на місця – цей документ повинен стати таким, який би об'єднував соціальних партнерів, а люди відчули реальні позитивні зрушення в усіх сферах життя.

З нашої точки зору, соціально-трудові конфлікти будуть загострюватися. Причиною тому є неефективна система, в якій владою порушено баланс інтересів сторін соціального діалогу – і роботодавців і найманих працівників. А дотримання законних прав працівників, з урахуванням інтересів влади і роботодавців – запорука збереження соціального миру та громадянської злагоди.

В сьогоднішніх умовах значно розширюється коло об'єктів захисту профспілок і сфера їх інтересів. Ми відстоюємо не тільки економічні інтереси найманих працівників, а й громадські інтереси всього населення – зменшення ціни на газ, встановлення обґрунтованих тарифів на житлово-комунальні послуги, товари першої необхідності, ліки, недопущення підняття пенсійного віку, встановлення прожиткового мінімуму всім групам населення на рівні його фактичного показника та ін.

Отже, сьогодні профспілки, дійсно, все більше починають керуватися не корпоративними інтересами своїх членів, а широкими громадянськими потребами, внаслідок чого відповідним чином змінюється і сфера діяльності.

Люди повинні усвідомити, що насправді боротися за їхні права, крім них самих, ніхто не буде: ні добрий президент, ні добрий уряд, ні добра політична партія.

І зараз – це наша головна місія – змінити свідомість людей для того, щоб всі зрозуміли, що за свої права треба боротися і захищати досягнуте. На це ми будемо спрямовувати дії трудових колективів.